Leadership situațional

On Octombrie 09, 2014

Încearcă să combați senzația de insuficiență a funcționării prin forța de caracter, punându-ți la bătaie abilitatea de a te impune în mod direct în orice situație.

Regizorului Serghei Eisenstein i se propune o ecranizare după romanul lui H. G. Wells, „Războiul lumilor", proiect care va fi însă abandonat ulterior ca fiind prea costisitor. Tratativele se prelungesc însă, deoarece este necesar și acordul Sovkino-ului și permisiunea pentru Eisenstein de a-și prelungi șederea în afara granițelor patriei sale. Între timp Eisenstein discută și condițiile materiale ale contractului: Lasky dorește numai colaborarea lui, oferindu-i un onorariu de 500 dolari săptămânal în perioada alegerii subiectului filmului și apoi, din momentul începerii realizării, 3000 dolari pe săptămână.

*Însă Eisenstein refuză categoric să accepte orice contract fără participarea lui Tisse și Alexandrov, a căror prezență nu-l interesează însă pe Lasky. Condiția lui Eisenstein duce aproape la ruperea tratativelor, până când, în sfârșit, Paramount îi oferă pentru început 900 dolari săptămânal, urmând ca din această sumă el singur să-și plătească colaboratorii. Este o superbă dovadă de solidaritate prietenească. **

Leadership: Îți manifești receptivitatea față de cerințele de confirmare a unui conținut pe care nu-l poți duce la îndeplinire decât prin utilizarea unei surse externe de conținut?

Un lider niciodată nu va accepta să ducă la îndeplinire un proiect, dacă acel proiect nu este conceput sub forma unui mecanism cu două viteze: o muncă de propagare a pulsurilor arbitrare (judecata proprie) și o regrupare a forțelor de intervenție pentru optimizarea ofertelor de răspuns (judecata altora).

Situația când ești expus unei mulțimi de orientări, cu multe colectări de feedback, stimulează receptivitatea față de cerințele de confirmare a unui conținut pe care nu-l poți duce la îndeplinire decât prin utilizarea unei surse externe de conținut. O sursă externă de conținut poate fi o minte strălucită care merge până dincolo de aparența lucrurilor, un purtători de mari valori și de calități, un spirit de prim rang artistic, un exemplu unic de virtuozitate, un scriitor plin de forță sau un om a cărui poveste te-a impresionat enorm.

Situația în care te raportezi la o varietate de experiențe de parteneriat, expuse la condițiile de aprobare ale unor modificări și completări aduse în favoarea unui produs personalizat, reflectă nu doar o dependență de realizări înscrise în linia unui ownership asumat. Ci mai ales dependența de o sursă externă de control a modului în care te autoevaluezi în totalitatea unei lucrări de la stadiul zero până la etapa de finalizare.

Ești posesorul unei cunoașteri care depinde de natura materialului ei, provenită din experiență și din imaginile care îți populează simțurile și inteligența? Sau ești posesorul unei cunoașteri care depinde de stimularea oferită de hrănirea cu o altă viziune?

Leadership: Poți da o notă mai pronunțată de autenticitate experienței tale de creație în funcție de calitățile și evoluția unui model al statutului tău care și-a cucerit audiența prin simplitatea și carisma cu care a abordat valorile în care crede cu tărie?

Omul care impune respect prin experiență și cunoaștere se distinge întotdeauna ca factor marcant al deciziei finale, în victoriile obținute în luptele cu diferitele situații de orientare

profesională. El dă o ripostă pe măsură acelora care cred că au dreptul să-i saboteze autoritatea.

Valoarea de bază a unui asemenea om, al cărui statut de recunoaștere largă funcționează după criteriul "eu știu cel mai bine ce înseamnă performanța", nu este de dată de utilitatea cunoașterii vaste pe care o deține, ci mai cu seamă de aportul constant de empatie și hotărâre pe care îl aduce la întregirea unui punct de vedere care îi clarifică și susține poziția față de influențele din jur.

Aceasta este un fel de autosusținere față de potențialul de a schimba toate variabilele de interes ale celorlalți, impunând noi cerințe, solicitări sau reguli, în favoarea unei alianțe care să-ți garanteze independența de a alege modalitățile proprii de înfăptuire a obiectivelor. Senzația de insuficiență a funcționării, în fața unor factori agresivi de influență, poate fi combătută numai prin forța de caracter care impune respect, admirație, recunoștință, profesionalism.

Leadershipul este o demonstrație a diferenței dintre ceea ce reușești să sădești în sufletul oamenilor din jurul tău și ceea ce descoperă ei în tine. Tot timpul vei plăti contribuția individuală de „asigurări" la progresul profesional în contul viziunii tale despre lume și business, într-un mod care să nu încalce drepturile nimănui, dar care să-ți aducă un plus de libertate de acțiune. Aceasta este singura cale de a te ridica mai sus de condiția de „limitat".

O dovadă supremă de solidaritate poate fi acceptată ca un semn că cel care se face înțeles în termenii de "eu controlez întregul proiect" este pe punctul de a-și recunoaște valoarea. Cum? Prin asimilarea unor experiențe provenite din exigența de a restabili cât mai curând deplina unitate între ceea ce se dă într-o manieră originară (un conținut personal) și maniera ca atare în care acel ceva (conținutul respectiv) se prezintă în forma altor conștiințe.

Conținutul care dă valoare solidarității tale este legat de ceea ce reușești să înfăptuiești atunci când ceilalți se abat de la cursul viziunii tale (stabilită împreună și de comun acord), fără să le micșorezi meritele care ți-au asigurat mijloacele de validare a creației numită reprezentativ: REPUTAŢIE.

Leadershipul situațional este legat de trăsăturile sau abilitățile liderului în raport cu diferiți factori de interes. Se referă în principal la etapele de dezvoltare profesională în care ești implicat, înscriindu-se mai mult sub forma unor demersuri de afirmare directe sau prin intermediul „terților contractanți" în vederea realizării unor scopuri comune.

Este vorba despre gestionarea situațiilor diverse la care ești expus pe tot parcursul carierei, care ar putea determina independența ta profesională, sau dimpotrivă, dependența ta de o abordare particulară, de un mod de gândire străin, de o altă autoritate.

În diverse circumstanțe de business poți dobândi un sentiment de apartenență la o cauză comună, sau poți dobândi un sentiment de apartenență la o gândire exterioară, autoritară, care pune mai presus de orice controlul, egoismul și constrângerile. De multe ori o facem fără să ne dăm seama, și ne întrebăm de ce nu merg lucrurile.

* Notă: Ion Barna - *Eisenstein* , Editura Tineretului, 1966.

Source: https://neculaifantanaru.com/leadership-situational.html